

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INSEGURANÇA LABORAL: RELAÇÕES COM O BEM-
ESTAR, A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E A
SATISFAÇÃO COM A VIDA**

Gilberto António Pereira Correia

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INSEGURANÇA LABORAL: RELAÇÕES COM O BEM-
ESTAR, A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E A
SATISFAÇÃO COM A VIDA**

Gilberto António Pereira Correia

Dissertação Orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2018

Agradecimentos

Gostaria de agradecer ao Professor Doutor Manuel Rafael por me orientar na dissertação de mestrado e no estágio. Posso dizer que sem a sua ajuda, este trabalho não seria possível.

Á minha família, a minha mãe, o meu pai, o meu irmão, e os meus tios que me apoiaram à distância ao longo destes 5 anos.

Á minha mentora Ana Sofia Valente, que me ajudou distribuindo o meu questionário pelas redes sociais, e pelos ensinamentos e apoio que me deu este ano.

Aos meus amigos da residência que sempre me providenciaram com a sua companhia e fizeram me sentir como se eu me sentisse em casa, um agradecimento especial ao Filipe, Leonardo, Kamran, Dahir, Paulo, Rui, Bruno e muitos outros com quem eu passei estes últimos anos.

Aos meus amigos e colegas da faculdade que eu fiz amizade, para os bons e os maus momentos estiveram ao meu lado. Tornaram estes de faculdade mais fáceis e mais divertidos. Um agradecimento especial ao Alexandre, à Ana, à Catarina, à Cátia, ao Diogo, ao Filipe, à Gisela, ao Jorge, à Karen, à Milene, e à Raquel, sem vocês a universidade não seria a mesma coisa.

E por fim aos meus amigos dos Açores que sempre me receberam de braços abertos, e com quem sempre pude depender, um agradecimento à Lisandra, à Daniela, à Paulina e à Mariana.

Resumo

No presente estudo foi realizada uma análise exploratória da insegurança laboral e das suas consequências para os trabalhadores. Com este objetivo em mente verificamos a relação entre a insegurança laboral e o bem-estar afetivo no trabalho. Foi analisada a relação entre a satisfação profissional e a satisfação com a vida, assumindo a hipótese de “*spillover*”, na qual os acontecimentos do trabalho e da vida se influenciam mutuamente. Neste sentido, a satisfação com a vida foi considerada como variável moderadora, na relação entre a insegurança e o bem-estar afetivo. Por sua vez, testamos a hipótese da relação entre a insegurança e o bem-estar ser mediada pela satisfação profissional. Na recolha de dados foram utilizados o inventário de bem-estar afetivo com o trabalho, a escala de satisfação com a vida os indicadores avaliativos de satisfação profissional e a insegurança laboral. Os resultados demonstraram que a satisfação com a vida está positivamente relacionada com a satisfação profissional, mostrando que o trabalho tem um impacto na satisfação com a vida, e os acontecimentos da vida tem um impacto no trabalho. A insegurança laboral apresentou uma relação negativa entre quase todos os indicadores de bem-estar exceto a satisfação com a vida, em que se manifestou ausência de relação. A satisfação profissional no estudo de fato funcionou como mediadora, no entanto a satisfação com a vida não se mostrou moderadora na relação entre a insegurança e o bem-estar. Na discussão são justificados os nossos resultados, são apresentadas as limitações do estudo, e são propostas sugestões para investigações futuras.

Palavras-chave: Insegurança Laboral, Bem-estar afetivo no trabalho, Satisfação Profissional e Satisfação com a Vida

Abstract

The present study conducts an exploratory analysis of job insecurity and its consequences on workers. With this goal in mind, we verify the relationship between job insecurity and job affective well-being. We analysed the relationship between job satisfaction and life satisfaction, assuming the "*spillover*" hypothesis, in which the events of work and life influence each other. In this sense, life satisfaction was considered as a moderating variable, in the relationship between insecurity and affective well-being. In turn, we tested the hypothesis that the relationship between insecurity and well-being is mediated by job satisfaction. For the collection of data, we used the job affective well-being inventory, the satisfaction with life scale, job satisfaction assessment indicators and the job insecurity scale. The results showed that satisfaction with life is positively related to job satisfaction, showing that job has an impact on life satisfaction, and life events have an impact on job. Job insecurity presented a negative relation between almost all indicators of well-being except satisfaction with life, in which there was no relation. Professional satisfaction in the study actually functioned as a mediator, but satisfaction with life did not prove to be a moderator in the relationship between insecurity and well-being. In the discussion we justify our results, present the limitations of the study, and propose suggestions for future research.

Keywords: Job Insecurity, Job affective well-being, Job Satisfaction and Life Satisfaction

Índice

1. Introdução	1
1.1. Insegurança Laboral.....	3
1.2. Bem-Estar Afetivo no Trabalho	6
1.2.1. Modelo Vitaminas de Peter Warr	7
1.3. Satisfação Profissional e Satisfação com a Vida	8
1.4. A Insegurança Laboral e a relação com os indicadores do bem-estar.....	10
2. Método	13
2.1. Participantes.....	13
2.2. Instrumentos.....	13
2.2.1. Inventário de Bem-Estar Afetivo	13
2.2.2. Escala de satisfação com a vida.....	14
2.2.3. Indicadores de avaliação de satisfação do trabalho	14
2.2.4. Escala de Insegurança laboral	15
2.2.5. Dados Demográficos.....	15
2.3. Procedimento.....	15
3. Resultados	16
4. Discussão	19
5. Referências bibliográficas.....	24

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Médias, Desvios-padrões e Coeficientes Alfa de Cronbach para o Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho, a Escala de Satisfação com a vida, os Indicadores de satisfação profissional e a Escala de Insegurança Laboral	16
Tabela 2 – Matriz de Correlações	17
Tabela 3 – Regressões lineares para a Insegurança Laboral, a Satisfação Profissional e o Bem-estar Afetivo no Trabalho	18
Tabela 4 – Regressões lineares para o Bem-estar Afetivo no Trabalho, a Insegurança laboral e a Satisfação com a Vida.....	18

1. Introdução

Super (1982) refere que o “*Work Importance Study*” (WIS) foi um projeto internacional lançado em 1978, para a conceptualização e mensuração da saliência dos papéis de vida. Segundo o autor, o WIS retrata a proeminência de qualquer papel em termos dos seus aspetos cognitivos, das suas atitudes e dos seus comportamentos (Super, 1982). Na fase adulta, o papel onde os indivíduos demonstram maior compromisso e uma participação mais ativa é o do trabalho, correspondendo este, portanto, a um dos papéis mais relevantes da vida (Super, 1982). Esta importância advém da probabilidade percebida, em conseguir atingir valores e recompensas mais significantes (Sverko, 1989). No WIS, a utilização das capacidades, o desenvolvimento pessoal e as realizações foram os valores mais significativos numa comparação nacional, indicando que o trabalho é um recurso com o propósito de alcançar um sentimento de autorrealização (Sverko, 2001).

A pirâmide de Maslow (1943) reconhece cinco necessidades básicas: a física, a de segurança, a de relacionamento, a de autoestima e a de autorrealização. Por sua vez, estas obedecem a uma hierarquia, onde primeiramente devem ser satisfeitas as necessidades do nível mais baixo até se poder saciar as necessidades mais altas (Maslow, 1943). No emprego, os indivíduos experienciam uma sensação de competência e alcançam um controlo sobre a vida, essenciais para a autoestima, (Barros & Moreira, 2015) bem como um sentimento de autorrealização (Super, 1982; Sverko, 2001). O emprego está inserido no segundo nível da pirâmide (referente à segurança) com o sentido de preservação do ambiente ou contra situações perigosas, pela proteção que fornece em termos financeiros e de estabilidade de vida (Taormina & Gao, 2013).

Mudanças contínuas ao nível da economia criam ambientes de negócio mais competitivos e colocam as organizações sob pressão para se adaptarem, enquanto tentam reduzir custos e obter margens estáveis de lucro (Kalleberg, 2000). As organizações começaram então a implementar reestruturações organizacionais: formulação de contratos que aumentam os trabalhadores em regime contingente (Way, Lepack, Fay, & Thacker, 2010); a contratação de serviços de agências temporárias (Chambel, 2016); e no pior cenário diminuição dos postos de trabalho e despedimentos coletivos (Sverke & Hellgren, 2002).

Portugal foi um dos países que, em 2010, aumentou consideravelmente a taxa de desemprego: segundo o *Eurostat* (2012), esta subiu de 11% para 15,3 % (Serejo, 2012). Em 2014, cerca de 21,4% da força laboral era composta por trabalhadores temporários; por sua vez, também o número de agências temporárias subiu de 205 para 231, tendo sido esta subida refletida num aumento de 13% entre 2014 e 2015, segundo a Informa D&B (Eurofound, 2016; Informa D&B, 2016). A redução de empregos permanentes e o aumento do desemprego são acontecimentos causadores de stress para a população, devido à interpretação feita sobre a situação laboral do país e da crescente preocupação face ao futuro das carreiras profissionais (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006). O desemprego originado pela crise foi visível pela Europa, todavia, devido às diferenças nos sistemas de proteção social e de proteção financeira, as consequências não foram percecionadas com o mesmo impacto nos diferentes países (Erlinghagen, 2008; Hipp, 2016).

Em Portugal, entretanto, iniciou-se uma fase de recuperação: aumentou-se em 100.000 mil o número de trabalhadores (entre os anos 2016 e 2017) e diminuiu-se a percentagem de desempregados, situando-se atualmente nos 8,5% Portadata (2018). Tem-se concentrado esforços na melhoria da vida laboral dos portugueses, através de reformas: o aumento do salário mínimo, o descongelamento das promoções no sector público e a implementação de medidas para combater o trabalho temporário (Eurofound, 2017). Contudo, a diminuição da empregabilidade nos setores primários e secundários desde 2014 até ao ano atual, indica que as melhorias apenas são visíveis no setor terciário (Portadata, 2017).

A partir dos estudos de Super (1982), constata-se que os diferentes papéis (trabalho, família e lazer) competem entre si no que refere ao tempo. Porém, os três campos não são exclusivos, muito pelo contrário: os mesmos influenciam-se mutuamente e muitas vezes, cruzam-se - como no caso dos trabalhadores que manifestam comportamentos (ex: usar o telemóvel para resolver assuntos de família) da vida pessoal no trabalho (D'Abate, 2005). Foram propostas cinco teorias para explicar o tipo de interação que o campo do trabalho estabelece com os restantes campos da vida, sendo a hipótese do efeito "*spillover*" a mais suportada (Rain, Lane, & Steiner, 1991). Se à partida, os efeitos positivos e negativos do trabalho afetam o bem-estar, então espera-se que os restantes campos da vida afetem o bem-estar no campo do trabalho.

Na investigação que me proponho a apresentar, surgiram-me as seguintes questões de partida “Qual a perceção atual dos portugueses quanto ao seu trabalho e direção nas carreiras? E será que esta perceção traz consequências para eles?”. Com base na teoria, investigação empírica e dados apresentados, efetua-se um estudo de natureza exploratória sobre a insegurança laboral. Apesar da ação dos psicólogos dos recursos humanos se centrar nas condições do trabalho e no ambiente das empresas, o trabalho é uma dimensão que exerce influência na vida geral das pessoas e, consoante, a forma como o trabalhador vê o seu trabalho, poderá igualmente percecionar a insegurança que sente no mesmo como a que sente na vida em geral (Rain et al., 1991).

Propõe-se com esta investigação explorar os níveis atuais de insegurança laboral na população portuguesa e estudar a sua relação com base nas variáveis bem-estar afetivo no trabalho, satisfação profissional e satisfação com a vida. A investigação utilizou uma metodologia quantitativa, realizada numa amostra de conveniência, com portugueses de diversos setores e funções.

1.1. Insegurança Laboral

As investigações sobre o impacto da insegurança na eficácia das organizações e no bem-estar dos trabalhadores, foram desenvolvidas nos Estados Unidos, durante as rápidas mudanças na economia, nas indústrias e nos sindicatos (Heany, Israel & House, 1994). A insegurança laboral traduz-se no medo que os trabalhadores têm de perder o seu trabalho, e das consequências que advêm dessa perda (Dekker & Schaufeli, 1995). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) definem a insegurança como a perceção de impotência do trabalhador em manter a continuidade desejada do trabalho, uma característica experienciada no local de trabalho que surge da interpretação que estes fazem das pistas existentes. Para Hartley, Jacobson, Klandermans, & Vuuren (1999) a insegurança varia em função da discrepância percebida entre o nível de segurança desejado e o seu nível de segurança atual, na qual Sverke, Hellgren & Näswall (2002) acrescentam a antecipação de um acontecimento involuntário – a perda do trabalho – sobre o qual não se tem controlo. Em suma, a insegurança laboral é definida com a perceção subjetiva do trabalhador quanto à sua situação no trabalho, em que há uma incerteza sobre o futuro do mesmo e uma preocupação com as consequências da possível perda (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1999; Sverke et al., 2002).

Na investigação de Cuyper, Witte, Elst e Handaja (2010) a insegurança resulta dos acontecimentos no local de trabalho como, por exemplo, as reestruturações, sendo porém,

esta percepção independente das experiências e interpretações individuais. A insegurança é conceptualizada nesta perspetiva como uma variável objetiva, cuja origem advém apenas da ameaça de perda do trabalho (Bussing, 1999). O estudo isolado da insegurança subjetiva foi contestado pelos investigadores, por não considerar a sua relação com a insegurança objetiva (Klandermans & Vuuren, 1999). A relação das características objetivas e subjetivas trouxe conhecimentos das consequências da insegurança para a satisfação profissional (Bussing, 1999). A insegurança é o resultado da percepção de ameaças ao trabalho, e da interpretação subjetiva das mesmas (Witte & Näswall, 2003).

Witte (2005) define a insegurança como a percepção de uma ameaça à manutenção do emprego e as preocupações relacionadas com esta. São distinguidas na insegurança: a insegurança quantitativa, referente à continuidade do próprio trabalho e da sua empregabilidade; e a qualitativa, que menciona a insegurança de perder certas características do trabalho como conteúdos relacionados com este (ex.: a autonomia, as horas de trabalho, os colegas e o valor da renumeração) (Sverke et al., 2002; Cuyper et al., 2010). No âmbito da insegurança Borg e Elizur (1992) identificaram dois tipos de insegurança, a insegurança afetiva - referente ao medo de perder o emprego - e insegurança cognitiva em relação à probabilidade de perder o emprego (Sverke & Hellgren, 2002; Witte, 2005). De acordo com a análise de Sverke e colaboradores (2002), a insegurança dos trabalhadores é um produto da interação entre as características situacionais e as características do indivíduo, que influenciam a interpretação feita dos fatores ambientais. As circunstâncias pessoais e as características individuais explicam porque os trabalhadores se sentem inseguros, sem fundamentação de um ponto de vista objetivo (Näswall & Witte, 2003). No que diz respeito às características pessoais, a literatura demonstrou diferenças nos grupos em função das suas habilitações académicas, do género, da idade e do tipo de contrato (Näswall & Witte, 2003; Witte, 2005).

Trabalhadores com baixas habilitações académicas têm menos probabilidades de encontrarem trabalho e estão mais sujeitos às consequências que advém do desemprego (Sverke, 2006). Dessa forma, as habilitações aparentam estar inversamente relacionadas com a insegurança laboral, na medida em que trabalhadores com menos especializações sofrem de maior insegurança (Reichert & Tauchmann, 2017).

A idade, ao contrário das habilitações, tem uma relação positiva com a insegurança, no sentido em que, trabalhadores com mais idade exibem maiores níveis de insegurança. Esta insegurança está diretamente conectada à maior dificuldade

percecionada em arranjar trabalho numa idade avançada e o impacto desta perda na vida do trabalhador (Sverke, 2006).

Quanto à relação entre o sexo e a insegurança laboral, os estudos apontam para uma desigualdade entre os homens e as mulheres. A alta insegurança apresentada pelos homens pode ser explicada pela desigualdade entre os papéis de género na família, nomeadamente, por serem considerados os principais provedores económicos, sentem uma maior pressão de manter o trabalho em comparação com as mulheres (Witte, 1999). Por outro lado, são sugeridas diferenças com base nos setores profissionais e nas experiências dos mesmos, tanto nos homens, como nas mulheres (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 2000; Mauno, Cheng, & Lim, 2017). Um indivíduo que trabalhe num determinado sector onde exista uma maior probabilidade de despedimento relacionada ao seu género sexual, sentirá uma maior insegurança em comparação com o sexo oposto onde a probabilidade de sair é conhecidamente mais reduzida (Kinnunen et al., 2000)

Quanto ao tipo de contrato, trabalhadores contingentes tem contratos com menos benefícios e com maiores incertezas quanto à sua permanência na empresa (Parker, Griffin, Sprigg, Wall, 2002). Alguns estudos parecem concordar com esta perspetiva, como o estudo de Witte, Cuyper e Notelaers (2009) na qual foi evidenciada uma relação negativa entre a insegurança e atitudes face ao trabalho, em trabalhadores belgas; na investigação qualitativa de Alves e Cardoso (2017) os entrevistados reportaram como a insegurança no trabalho provocava instabilidade e insegurança até na sua vida pessoal e familiar. Todavia, outras investigações já demonstraram a possibilidade dos trabalhadores permanentes sentirem os mesmos níveis de insegurança laboral e exibirem mais comportamentos negativos. Por outro lado, é igualmente possível que os trabalhadores contingentes estejam cientes da precaridade da sua situação laboral, o que diminui as consequências da insegurança associada (Parker et al., 2002). Foram encontradas evidências em trabalhadores a termo certo cujo tempo de atuação estava definido no contrato, que por isso, não apresentaram um decréscimo nem na satisfação com o trabalho, nem no envolvimento com a organização (Witte et al., 2009). Da mesma forma, o regime temporário apresenta ser benéfico para alguns colaboradores, quer seja pela flexibilidade de horários, liberdade e variedade do trabalho, quer seja pela facilidade de conciliação entre o trabalho e a família (Chambel & Castanheira, 2007). Estes contributos seguem a “hipótese da violação” postulada no estudo de Witte & Näswall (2003), na qual

trabalhadores permanentes demonstraram uma menor satisfação profissional e compromisso afetivo comparativamente aos trabalhadores temporários.

As características individuais e as circunstâncias pessoais, são variáveis que influenciam os níveis de insegurança e se situam ao nível micro (Lim, 1997). Por sua vez no nível macro, temos os antecedentes exteriores aos trabalhadores, como a empresa e a situação económica e laboral do país (Lim, 1997). A insegurança no trabalho reflete reações a um potencial conjunto de fatores econômicos e sociais, mas também pode ser causada por fatores ao nível organizacional; um exemplo são as relações instáveis entre os empregados e os empregadores, que geram um sentimento de insegurança, que é contraditório com a estabilidade do trabalho (Lim, 1997; Isaksson, Cuyper & Witte, 2005). As práticas organizacionais ou, condições do próprio trabalho, influenciam a segurança dos trabalhadores. As reestruturações, os despedimentos em massa, o *offshoring* e as condições de trabalho temporárias, estão associados a maiores níveis de insegurança (Gary Johns, 2009). É importante mencionar que a falta de empregabilidade estabelece uma relação negativa com a insegurança laboral, ou seja, se a avaliação do trabalhador quanto às oportunidades de emprego fora da organização for negativa, maior será a sua insegurança laboral (Cesário & Feijão, 2014). Países nas quais as ações dos empregadores são restringidas por meio de sindicatos, apresentam menores níveis de insegurança visto que os trabalhadores têm um maior poder de decisão (Esser & Olsen, 2012).

1.2. Bem-Estar Afetivo no Trabalho

O bem-estar remete para a definição de saúde, que segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) (1946) é o bem-estar físico, psicológico e social de um indivíduo, e não simplesmente a ausência de saúde (Caetano & Silva, 2011). Destacam-se dois momentos históricos na conceptualização do bem-estar, o primeiro sendo a distinção entre bem-estar material, avaliado em termos dos rendimentos obtidos e o bem-estar relativo à saúde, a satisfação profissional, as relações pessoais, entre outros indicadores; e por segundo momento a revolução da saúde nos anos 70, em que a OMS (1986) expandiu o conceito como a capacidade de um indivíduo ou grupo atingir as suas aspirações, satisfazer as suas necessidades e modificar o meio envolvente (Galinha e Ribeiro, 2005).

O bem-estar representa o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, na medida em que o trabalho é considerado como um meio de suporte e apoio para a gestão

da vida, segundo o Observatório Europeu das Condições do Trabalho (Chambel, 2016). O interesse das organizações no bem-estar subjetivo dos trabalhadores, impulsionou a investigação dos fatores responsáveis pelos problemas de saúde, e de práticas melhores para aumentar a satisfação e o desempenho (Diener et al., 2017). Constituindo-se um equívoco conceitual para alguns autores, o bem-estar tem sido utilizado como sinónimo de felicidade nas investigações. Contudo, o bem-estar é uma medida mais instável e suscetível aos efeitos contextuais, enquanto que a felicidade refere-se a um conceito de natureza superior mais estável e abrangente (Ribeiro, Darisci, & Silva, 2018).

De acordo com Diener (2000), o bem-estar é um conjunto de avaliações cognitivas e afetivas que um indivíduo faz da sua vida e do seu funcionamento psicológico e social. São três os componentes básicos que compõem o Bem-estar: os afetos positivos, os afetos negativos e a satisfação (Diener, 2000). O bem-estar é o produto de uma alta frequência de afetos positivos, uma baixa prevalência de sentimentos negativos e uma avaliação positiva da vida em geral (Diener, 2000). A valência dos afetos positivos de Diener (2000) remete para uma perspetiva hedónica, caracterizada por experiências recorrentes de prazer e de propósitos de trajetória de vida, com uma baixa prevalência de afetos negativos (Dolan, 2015). Por sua vez, as características percecionadas no trabalho determinam os afetos do trabalhador e o seu bem-estar (Deci & Ryan, 2008). Dessa forma, podemos considerar o bem-estar como algo mais amplo do que felicidade, englobando a satisfação, a qualidade de vida e, em particular, o bem-estar afetivo (Gouveia, Fonsêca, Lins, Lima, & Gouveia, 2008).

1.2.1. Modelo Vitaminas de Peter Warr

Warr (2010) clarifica a relação entre as características do trabalho e o seu impacto nos trabalhadores, através do seu Modelo das Vitaminas. No modelo, o bem-estar no trabalho é equiparado ao bem-estar físico, onde as vitaminas assumem a responsabilidade por tornar o corpo funcional (Jonge & Schaufeli, 1998). As vitaminas são essenciais para assegurar o bem-estar, em qualquer situação, sendo impreterível que a quantidade presente seja a adequada para que se verifique um impacto positivo. A analogia de Warr considera as consequências da insuficiência e do excesso de vitaminas. A tomada de vitaminas contribui para o aumento dos índices de saúde e funcionamento físico, mas esta relação não é linear, sendo que o excesso pode produzir dois efeitos: o efeito constante e o efeito do decréscimo adicional (Warr, 2009). O efeito de constante assume que uma vitamina após atingir o seu ponto de saturação, deixa de causar um efeito positivo,

enquanto que no decréscimo adicional, a presença em excesso de uma vitamina, começa a ter consequências negativas (Warr, 1994; Warr & Clapperton, 2010). Neste modelo, Warr (2010) identifica nove características, cada uma correspondente a uma função específica. As vitaminas associadas ao efeito constante – o salário, a segurança, a significância das tarefas – e as associadas ao efeito do decréscimo adicional – a variedade e o feedback obtido das tarefas, o suporte social, as exigências do trabalho, a utilização de conhecimentos e competências, e a autonomia (Warr, 1994, 2009; Warr & Clapperton, 2010). O bem-estar no trabalho é assegurado pelas facetas de Warr (2010), e o seu excesso pode causar um impacto negativo ou, a inexistência de efeitos significativos (Warr & Clapperton, 2010).

A saúde mental, segundo a teoria de Warr (2010), engloba cinco componentes: autonomia, competência, aspiração, funcionamento integrado, e o bem-estar afetivo. A dimensão do bem-estar afetivo inclui as emoções experienciadas, enquanto as outras componentes fazem parte da dimensão realização e expressividade, conceitos ligados à felicidade eudaimônica, que são atingidos através do emprego e conduzem a um sentimento de realização pessoal (Paschoal & Tamayo, 2008). O bem-estar afetivo é composto por duas dimensões ortogonais: o prazer e o (*“arousal”*), cuja combinação estabelece dois eixos diagonais - o eixo da ansiedade-contentamento e o eixo entusiasmo-depressão (Jonge & Schaufeli, 1998). Já o modelo de Warr (1987, 2000) segue a linha do modelo de Russel (1980), onde se organiza os afetos explicativos do bem-estar através dos modelos ortogonais. O modelo permitiu identificar três dimensões chaves do bem-estar afetivo: a dimensão do prazer-desprazer, a dimensão de ansiedade-contentamento, e a dimensão de entusiasmo-depressão (Warr, 1990).

1.3. Satisfação Profissional e Satisfação com a Vida

A satisfação é um processo de julgamento que compara as circunstâncias atuais e as circunstâncias estabelecidas por padrões individuais (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). A satisfação com a vida é a dimensão cognitiva do bem-estar, sendo a avaliação que um indivíduo faz dos vários campos da sua vida. A avaliação é influenciada pelos traços de personalidade, o humor e as diferenças culturais (Pavot & Diener, 2008). São avaliados indicadores mensuráveis e quantificáveis, tais como a saúde, os recursos, a residência e o ambiente físico (Siqueira & Padovam, 2008). Estes indicadores são utilizados para aceder ao nível de qualidade de vida, mas quando comparados com

valores, objetivos e crenças individuais, medem a satisfação com a vida em geral (Siqueira & Padovam, 2008).

A satisfação profissional são avaliações que resultam num conjunto de atitudes, consideradas como as principais responsáveis por mediar os sentimentos em relação ao trabalho e à organização. O bem-estar no trabalho é representado por três facetas, o envolvimento com o trabalho, o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação com o trabalho (Siqueira, 2008). A satisfação dos trabalhadores revelou ser uma das atitudes mais importantes no trabalho e um dos maiores preditores de bem-estar. A satisfação com o trabalho é um estado avaliativo que expressa contentamento e sentimentos positivos sobre o trabalho (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). É uma reação emocional ao trabalho depois de passar por um processo de avaliação segundo os valores predeterminados. A satisfação é atingida quando há uma concordância entre o que o trabalhador percebe que recebe do trabalho e o que ele deseja. A satisfação resulta da interação entre as condições do trabalho e dos elementos do trabalhador (Locke, 1969). Os valores estão agrupados em padrões, que orientam os comportamentos dos colaboradores em termos do prazer de realizar as tarefas do trabalho ou, das recompensas que recebem. Segundo Liu, Aungsuroch e Yunibhand (2016), a satisfação estaria mais relacionada com a sensação de prazer, quando os desejos ou as necessidades do trabalho são preenchidas. Os trabalhadores com valores de sucesso e evolução da qualidade do trabalho, apresentariam um melhor desempenho e maiores níveis de satisfação (Locke, 1970).

As características do trabalho podem ser geradoras de satisfação, dependendo dos aspectos da tarefa em si e das recompensas associadas (House & Wigdor, 1967). No modelo de Herzberg's (1959, citado por House & Wigdor, 1967), os fatores de satisfação e insatisfação são separados, ou seja, não é a ausência de fatores de insatisfação que levam à satisfação. A satisfação profissional representa um vínculo afetivo positivo com o trabalho definido pelas tarefas realizadas, relacionamento com os colegas e chefias, oportunidade de evolução na empresa e da renumeração (Siqueira & Padovam, 2008). Quando as condições do trabalho vão contra os padrões expectáveis, verifica-se um decréscimo na qualidade de vida no trabalho, no desempenho e no bem-estar. Como comprovado no estudo de Schmidt & Dantas (2006), que identifica a maior probabilidade de ocorrência de falhas no bloco operatório e consequentes acidentes no local de trabalho

em trabalhadores insatisfeitos, dentro de uma amostra de enfermeiros (Schmidt & Dantas, 2006).

Nos anos 80 surgiram três grandes posições sobre a relação entre a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida: a hipótese de “*spillover*”, a hipótese de compensação e a hipótese de segmentação (Rain et al., 1991). Na hipótese de “*spillover*”, a satisfação com a vida estabelece uma relação positiva com a satisfação no trabalho, significando que os afetos no trabalho se estendem a outras dimensões da vida; a hipótese de compensação estabelece uma relação negativa, na qual trabalhadores insatisfeitos procuram experiências positivas noutros domínios da vida; e a de segmentação sugere que existe uma independência entre a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida (Rain et al., 1991). Os estudos realizados sobre o tema sugerem uma maior tendência para a aceitação da hipótese de “*spillover*” (Lim, 1997), contudo as revisões de literatura sobre o tema consideram as três hipóteses muito simplistas (Rain et al., 1991). A relação pode estar dependente da importância que o trabalho tem na vida, sendo assim, não podemos excluir nenhuma das hipóteses propostas (Rain et al., 1991). Nesta investigação, assumimos que a satisfação com a vida irá influenciar, o bem-estar no trabalho, logo a primeira hipótese será:

H1 – A satisfação com o trabalho está positivamente relacionada com a satisfação com a vida.

1.4. A Insegurança Laboral e a relação com os indicadores do bem-estar

A insegurança quantitativa está positivamente associada à insatisfação com o trabalho, e à insatisfação com a vida em geral, causando no primeiro caso sentimentos de exaustão e *burnout* e no segundo stress psicológico em geral (Dekker & Schaufeli, 1995; Cuyper et al., 2010). Em termos do trabalho, a insegurança afeta negativamente as atitudes como: o envolvimento, o compromisso e a satisfação (Sverke, et al., 2002). Havendo um consenso entre as investigações sobre o impacto negativo da insegurança na satisfação (Cheng & Chan, 2008), são formuladas as seguintes hipóteses:

H2 – A Insegurança Laboral está negativamente correlacionada com a Satisfação Profissional;

H3 – A Insegurança Laboral está negativamente correlacionada com a Satisfação com a Vida.

A insegurança reduz as relações com os gestores responsáveis pela implementação das práticas organizacionais e diminui o desempenho dos trabalhadores (Chirumbolo & Areni, 2005; Witte, 2005). Os trabalhadores passam a ser menos proativos, e demonstram mais absentismo, menos pontualidade e maior evitação de tarefas (Chirumbolo & Areni, 2005; Witte, 2005). De acordo com a literatura, trabalhadores que sentiram o seu posto ameaçado ao presenciarem a redução dos postos de trabalho dos seus colegas, apresentaram uma diminuição na criatividade, flexibilidade e inovação no trabalho (Witte, 2005). No entanto, há casos de estudos em que a insegurança teve uma relação positiva com os comportamentos de absentismo e os comportamentos de cidadania organizacional. Os trabalhadores inseguros tentam exibir comportamentos mais valorizados pela organização, para protegerem o seu trabalho (Feather & Rauter, 2004; Reisel et al., 2007; Gary Jonhs, 2009).

As consequências da insegurança têm um impacto na saúde psicológica e na saúde física, sobretudo se provocar stress crónico (Ferrie et al., 2002). Trabalhadores inseguros apresentam altos níveis de colesterol e pressão arterial, alguns estudos chegam a encontrar efeitos parecidos com doenças letais (Pollard et al., 2001; Burgard et al., 2006). Os níveis altos de stress psicológico, estavam, por sua vez, associados a sintomas de ansiedade e de depressão (Roskies & Louis-Guerin, 1990). O impacto da insegurança é similar ao do desemprego, sendo que os dois estados apenas diferem na medida em que o último é uma sensação e/ou ação imediata, ao contrário da insegurança em que a preocupação e os seus efeitos se prolongam ao longo do tempo (Dekker & Schaufeli, 1995). O stress causado pela insegurança tem um maior impacto na saúde mental do que na saúde física (Watson & Osberg, 2018; Rajput & Talan, 2017). No estudo apresentado por Burke, & Singh, 2016, conclui-se que enfermeiros inseguros reportaram menores níveis de satisfação com o trabalho, com a carreira e com a vida, porem, apresentaram maiores níveis de stress, de *burnout* e problemas sintomáticos. Face á insegurança, os trabalhadores envolvem-se menos nas suas funções e na sua relação com a organização, um mecanismo de defesa passivo utilizado para reduzir os impactos psicológicos adversos de uma possível situação de desemprego (Dekker & Schaufeli, 1995).

A insegurança laboral apresenta uma relação positiva com a redução de qualidade no serviço de clientes, diminuição na adaptabilidade de clientes e menor espírito de equipa entre colegas (Witte, 2005). As investigações levam a acreditar que a insegurança laboral pode afetar negativamente a saúde e segurança no trabalho, resultando num maior

número acidentes de trabalho (Witte, 2005). Neste sentido é formulada a seguinte hipótese:

H4 – A Insegurança Laboral apresenta uma relação negativa com o Bem-Estar.

A insegurança laboral tem um alto impacto nos indicadores de bem-estar dos trabalhadores, mas não se expressa com a mesma intensidade: indicadores exclusivos do trabalho parecem ser mais afetados em comparação com indicadores mais gerais, como seria o caso da satisfação com a vida (Witte, 2005). Neste sentido, é inferido que apesar do trabalho ter um grande papel na satisfação com a vida, nem todos os trabalhadores inseguros se sentem infelizes, porque o impacto que a insegurança tem na satisfação com a vida é mais limitado (Witte, 2005). As diferenças entre os resultados de insegurança podem estar relacionadas com a interação entre as condições de trabalho salientes para os trabalhadores e a importância do contexto social para atingirem uma melhor qualidade de vida.

No estudo de Drobnič, Beham & Präg (2010), verificou-se que os países do leste e sul da europa consideravam os aspetos de segurança laboral, condições adequadas de trabalho e salários razoáveis temas mais críticos, enquanto que os países de norte e oeste da europa reportaram ser mais importante para o bem-estar, o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, a intensificação do trabalho através dos prazos, e a perceção do trabalho como enfadonho. Da mesma forma, países cuja segurança no trabalho seja um tema mais crítico, são mais suscetíveis aos efeitos da insegurança. Na análise realizada a cada país, Portugal demonstrou ser um dos países com menos condições favoráveis de trabalho, tendo obtido resultados similares aos da Bulgária e da Hungria. Este grupo de Países apresentaram uma menor satisfação com a vida, devido á existência de condições de trabalho pouco saudáveis e baixos salários (Drobnič et al., 2010).

A insegurança laboral aparenta estar associada à redução de recursos que asseguram o bem-estar no local de trabalho (Pascoal, 2014). Ao admitirmos que a relação entre as condições do trabalho e o bem-estar no trabalho é explicada através da satisfação profissional, assumimos nesta investigação que a satisfação profissional funcione como mediadora da relação. Logo a nossa terceira hipótese afirma que:

H5 – A relação entre a insegurança laboral e o bem-estar é mediada pela satisfação com o trabalho.

No entanto é possível que esta relação possa ser também explicada através da satisfação que os trabalhadores sentem na sua vida, segundo a teoria de “*spillover*” o bem-estar ou a satisfação nas outras dimensões da vida poderia influenciar esta relação, logo iremos considerar a satisfação da vida, como uma moderadora da relação, a insegurança laboral e o bem-estar. Logo a nossa quarta hipótese assume:

H6 – A relação entre a insegurança laboral e o bem-estar é moderada pela satisfação com a vida.

2. Método

2.1. Participantes

A amostra é composta maioritariamente por mulheres, no total 60 (70,6%), enquanto que homens são 25 (29,4%), com uma média de idades de 29,71 (DP=10), tendo o participante mais novo 17 anos e o participante mais velho 60 anos. No que refere ao estado civil, a maioria dos participantes são solteiros (74,1%), havendo poucos casados ou em união de facto (20%) e 5 divorciados (5,9%). Quanto às habilitações académicas, a maioria concluiu o ensino superior, dos quais 51,8%, são licenciados e 16,5% possuem mestrados ou doutoramento e os restantes dividem-se por ensino secundário (28,2%) e básico (3,5%).

Em termos do trabalho, 75,3% trabalha a tempo inteiro, 14,1% trabalha em regime parcial e 8,2 % são *freelancers*. Relativamente ao tempo efetivo de trabalho, o grupo apresenta uma média de 8,74 anos de trabalho, mas com um DP=10,28 o que se traduz numa disparidade entre os participantes com menor tempo de trabalho e participantes com maior tempo de trabalho. Em termos do tempo de trabalho dentro da organização, cerca de 50% da amostra, trabalha há menos de 2 anos na organização atual, sendo que se ampliarmos este marco temporal para 5 anos, a equivalência será de 80% da amostra. A situação do tempo na organização está mais concentrada, com 36,4% dos participantes a trabalharem à menos de um ano, com o máximo de tempo mantido na organização de 36 anos.

2.2. Instrumentos

2.2.1. Inventário de Bem-Estar Afetivo

Inventário de bem-estar afetivo do trabalho foi desenvolvido por Peter Warr (1990) e traduzida por Ernesto & Chambel (2011), avalia o bem-estar afetivo geral dos trabalhadores. Na escala estão contemplados os dois axiomas propostos no bem-estar,

resultantes da interação entre o eixo do prazer e o eixo do “*arousal*” o: depressivo/entusiasmado e o conforto/ansiedade (Warr, 1990). O instrumento é constituído por 12 itens correspondentes aos estados emocionais mencionados no seu modelo de bem-estar afetivo. Estão contempladas duas sub-escalas, uma correspondente ao eixo ansiedade-conforto que inclui os seguintes estados: tenso, ansioso, preocupado, calmo, confortável e descontraído; e a outra equivalente ao eixo da depressão-entusiasmo com os restantes estados emocionais: deprimido, melancólico, infeliz, motivado, entusiasmado e otimista. Os itens são cotados através de uma escala de Likert que vai desde 1 “Nunca” a 6 “Todo o Tempo”. Foi utilizada a escala geral de bem-estar geral, que demonstrou em estudos anteriores bons coeficientes de precisão, com alfa de .92 (Teotónio, 2014).

2.2.2. Escala de satisfação com a vida

O instrumento de satisfação com vida (Satisfaction With Life Scale) foi elaborado por Diener e colaboradores (1985) e adaptado à população portuguesa por Simões (1992). A escala demonstra o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas. O questionário é constituído por 5 itens que foram adaptados à população portuguesa e modificados de forma a melhorar a compreensão dos mesmos, sobretudo numa população com nível académico mais baixo, tendo-se igualmente adaptado a amplitude da escala, que passou de 7 para 5 pontos, desde 1 “Discordo Muito” a 5 “Concordo Muito”. O valor de alfa representa um nível satisfatório de .87 (Diener et al., 1985). A decisão de utilizar a Escala de Satisfação com a Vida deveu-se essencialmente ao facto de ser um instrumento breve e de fácil compreensão, aplicação e cotação sendo também passível de ser utilizado com adultos de todos os níveis etários, de diversas culturas e também por avaliar a dimensão do Bem-estar subjetivo que se pretendia estudar.

2.2.3. Indicadores de avaliação de satisfação do trabalho

Os itens utilizados sobre a Satisfação do Trabalho foram retirados dos Inventário utilizados no projeto de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desenvolvido por Rafael e Lima (2008). O Inventário foi utilizado num projeto sobre QVT, e questionava os participantes quanto ao seu grau de satisfação nas seguintes condições: “o seu emprego atual”, “o progresso global da sua carreira”, “as perspetivas futuras da sua carreira”, “as relações no trabalho”, “a relação do trabalho com a sua vida familiar”, “a relação do trabalho com atividades de lazer”, e “as condições de trabalho”. Os 7 itens do questionário

estavam sobre escala de Likert, com quatro alternativas de resposta: insatisfeito, pouco satisfeito, satisfeito e muito satisfeito. Os coeficientes obtidos nos estudos anteriores foram bastante satisfatórios, com um alfa de .89, revelou uma elevada consistência interna (Brandão, 2012).

2.2.4. Escala de Insegurança laboral

A insegurança no trabalho foi avaliada através da utilização da escala de insegurança laboral de Witte (2000), traduzida por Chambel e Castanheiro (2009). A escala contém 4 itens, classificados numa escala de Likert de cinco pontos, em que 1 correspondia a “extremamente em desacordo” e 5 correspondia a “extremamente de acordo”. Valores elevados nesta escala são indicativos de elevados níveis de insegurança no trabalho. Na escala, os itens “Sinto-me inseguro com o meu futuro neste emprego” e “Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo” correspondem a uma dimensão afetiva da insegurança laboral, enquanto os itens “Em breve perderei este emprego” e “Tenho a certeza que perderei este emprego” correspondem à dimensão cognitiva da insegurança laboral. A escala demonstrou boas propriedades psicométricas com um alfa de .87, revela ter uma boa consistência interna (Fontinha, 2008).

2.2.5. Dados Demográficos

Foi também incluída uma ficha de dados pessoais do Inventário de QVT, para a recolha das variáveis como: idade, sexo, profissão, tempo de trabalho global e tempo de trabalho na organização, habilitações e vínculo laboral (Rafael & Lima, 2008).

2.3. Procedimento

O questionário foi construído e enviado juntamente com o RAPI (Requerimento de Aprovação de Projeto de Investigação), com a aprovação do orientador, para a Comissão de Deontologia do Conselho Científico, pertencente da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa para a aprovação do projeto. No RAPI estão descritos os objetivos do projeto, a descrição da população alvo e a abordagem de contacto utilizada. Após a aprovação do projeto pela comissão seguiu-se para a fase de recolha de dados.

A recolha de dados foi realizada através da plataforma *online* Qualtrix. O questionário foi divulgado por meio das redes sociais (e.g. facebook, linkedin), ao publicar ao questionário era sempre pedido aos participantes para partilharem com outros candidatos que correspondem aos critérios. A escolha da aplicação deste questionário ser via online, baseou-se no facto da população alvo ter fácil acesso ao computador, bem

como à compreensão das regras deste tipo de preenchimento. Os dados recolhidos foram exportados para o programa IBM SPSS Statistics 20, para realização das análises.

3. Resultados

Foram realizadas análises descritivas (medidas de tendência central e desvio-padrão) e análises de precisão (coeficientes de alfa de *Cronbach*) para os instrumentos utilizados: Inventário de Bem-estar Afetivo, Escala de Satisfação com a Vida, Escala de Satisfação Profissional e a Escala de Insegurança Laboral. Para testar as hipóteses propostas foram efetuadas análises correlacionais e regressões lineares.

A escala de Bem-Estar apresentou um alfa com precisão de .874, que corresponde a uma consistência forte dos itens do instrumento. Os itens cujo sentido conceptual se encontra contrário à escala e aos restantes itens, foram invertidos (1. Tenso; 2. Ansioso; 3. Preocupado; 7. Deprimido; 8. Melancólico; 9. Infeliz). As escalas de Satisfação com a vida e Satisfação profissional apresentam alfas de .861 e .811, mostrando uma boa consistência interna entre os itens. A escala de Insegurança Laboral obteve um alfa de .919, considerado como uma consistência interna excelente.

Tabela 1 – Médias, Desvios-padrões e Coeficientes Alfa de *Cronbach* para o Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho, a Escala de Satisfação com a vida, os Indicadores de satisfação profissional e a Escala de Insegurança Laboral

Instrumentos	Itens	M	DP	Alfa
Bem-Estar Afetivo no Trabalho	12	3,99	.75	.886
Satisfação com a Vida	5	3,40	.98	.848
Satisfação Profissional	7	2,79	.58	.821
Insegurança Laboral	4	2,34	1.13	.928

A nossa amostra obteve bons valores de bem-estar, ou seja, os trabalhadores aparentam altos níveis de bem-estar no trabalho ($M=3,99$; $DP=.75$). Quanto à escala de satisfação com a vida, na nossa amostra os valores também se apresentam acima do ponto médio ($M=3.40$; $DP=.98$). Os resultados indicam que os trabalhadores sentem um alto bem-estar no trabalho, e se encontram satisfeitos com a vida. Os valores obtidos em ambas as escalas foram semelhantes ao de Teotónio (2014). Os indicadores de satisfação relativos à situação do trabalho indicam que os participantes revelam valores acima do nível médio da escala ($M=2,79$; $DP=.58$), constatando que os trabalhadores estão medianamente satisfeitos no trabalho. Os resultados obtidos na amostra são semelhantes ao estudo de Brandão (2012), em termos de média e desvio-padrão. Os valores da escala

de insegurança laboral, na nossa amostra, estavam relativamente abaixo do ponto médio da escala ($M=2,34$; $DP=1,13$). O estudo de Fontinha (2008), com uma amostra de dimensão semelhante à nossa, obteve resultados acima da média da escala de insegurança.

Tabela 2 - Matriz de Correlações

	1	2	3	4
1.Bem-Estar Afetivo no Trabalho	1	.534**	.685**	-.412**
2.Satisfação com a Vida		1	.656**	-.210
3.Satisfação no Trabalho			1	-.371**
4.Insegurança Laboral				1

**A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral)

Foi feita a análise da relação entre as variáveis, através do estudo das correlações, ilustrados na tabela 2. Segundo a tabela todas as variáveis do nosso estudo se relacionam entre si, e tal como nos estudos mencionados todas as variáveis apresentam uma relação negativa com a insegurança laboral, mas apresentam relações positivas entre si. Os trabalhadores com mais Insegurança laboral estão associados a menores níveis de bem-estar com um $r=-0.412$, para um valor $p=.000$. A insegurança está negativamente correlacionada com todos os indicadores de satisfação, mas só a satisfação profissional é que apresentou uma relação significativa com um $r=-.371$, para um $p=.000$, enquanto a satisfação com a vida apresenta um $r=-.210$, para um $p=0.053$. Como esperado a insegurança laboral, apresenta uma correlação mais forte com um indicador de bem-estar específico do trabalho, do que com um indicador do bem-estar geral, como se pode comprovar pela sua correlação com a satisfação no trabalho ($r=-0,426$). Por sua vez a satisfação profissional e a satisfação com a vida tiveram uma correlação positiva significativa com $r=.656$, $p=.000$, tal como estava previsto na nossa primeira hipótese.

Foram realizadas regressões lineares introduzindo as variáveis mediadoras e moderadoras. Para testar a quinta hipótese foram efetuadas três regressões lineares, a primeira entre a variável insegurança laboral e bem-estar afetivo no trabalho, a segunda entre insegurança laboral e satisfação profissional e a terceira entre satisfação profissional e bem-estar afetivo no trabalho. Nas regressões lineares a variável satisfação profissional é uma variável mediadora, na relação insegurança laboral e bem-estar afetivo no trabalho. A insegurança explica a variância observada na satisfação profissional ($t=-3,635$; $p=.000$) e esta, por sua vez, explica a variância observada no bem-estar afetivo no trabalho ($t=8,558$; $p=.000$), assim a satisfação profissional obedece às condições de variável

mediadora (Baron & Kenny, 1986). De seguida, foram efetuadas mais duas regressões lineares, a primeira entre a insegurança laboral e o bem-estar afetivo no trabalho, e na segunda regressão foi adicionada a variável mediadora. O segundo modelo explica melhor a variância ($R^2=.486$) do que o primeiro modelo ($R^2=.160$), ou seja, o modelo proposto explica 48,6% ao incluir a satisfação profissional. O efeito da satisfação profissional é estatisticamente significativo ($t=7,318$; $p=000$), indicando que há um efeito de mediação.

Tabela 3 - Regressões lineares para a Insegurança Laboral, a Satisfação Profissional e o Bem-estar Afetivo no Trabalho

	Produto de Coeficientes		
	B	BE	t
Efeito total da Insegurança Laboral no Bem-estar no Trabalho	-.273	.066	-4.124**
Efeito total da Insegurança Laboral no Satisfação Profissional	-.190	.052	-3.635**
Efeito total da Satisfação Profissional no Bem-estar no Trabalho	.881	.103	8.558**
Efeito direto da Insegurança Laboral no Bem-estar no Trabalho	-.122	.056	-2.184*

**A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral); *A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral)

Em termos da satisfação com a vida foram realizadas regressões semelhantes à satisfação profissional, no entanto a satisfação não apresenta uma correlação significativa com a Insegurança laboral, logo não obedece às regras para ser considerada uma variável mediadora. Foram comparados os dois modelos de regressão linear, o primeiro entre a insegurança e o bem-estar afetivo no trabalho, e o segundo modelo com a junção da variável moderadora e o da interação entre a insegurança e a satisfação com a vida. O efeito de interação entre a insegurança e a satisfação com o bem-estar foi obtido através da multiplicação dos valores standardizados das variáveis, e será o foco principal no estudo da moderação.

Tabela 4 - Regressões lineares para o Bem-estar Afetivo no Trabalho, a Insegurança laboral e a Satisfação com a Vida

	Bem-Estar Afetivo no Trabalho		
	B	SE	T
1. Insegurança Laboral	-.218	.059	-3.689**
2. Satisfação com a Vida	.336	.069	4.858**
Interação (1X2)	.084	.061	1.375

**A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral)

Como se pode constatar pela Tabela 4, o efeito de interação não é estatisticamente significativo no modelo, ou seja, não se verifica o efeito moderador da satisfação com a vida ($B=.084$; $p=.173$), apenas o efeito principal da insegurança laboral ($B=-.218$; $p=.000$) e o efeito principal da satisfação com a vida ($B=.336$; $p=.000$) no bem-estar dos trabalhadores.

4. Discussão

A presente investigação explorou os níveis de insegurança laboral numa amostra portuguesa e averiguou qual o impacto desta no bem-estar afetivo dos trabalhadores. Apesar de não conseguirmos comparar os nossos dados, os valores de insegurança laboral aparentam estar abaixo do ponto médio da “*rating scale*”. Segundo a literatura, a perda do emprego diminui o bem-estar geral, devido às consequências negativas que tem para a carreira e para a vida, contudo, o impacto da perda varia consoante a relação que os trabalhadores estabelecem com o seu trabalho. Assim sendo, foi explorada a relação entre a satisfação profissional e a satisfação com a vida, para conhecermos a importância que o trabalho tem na vida dos indivíduos.

A nossa primeira hipótese sobre a relação entre a satisfação profissional e a satisfação com a vida foi confirmada; de fato os resultados mostram que as duas estão positivamente relacionadas. Os trabalhadores que apresentam mais satisfação laboral têm tendência a sentirem-se mais satisfeitos com a vida em geral. Os resultados confirmam igualmente a hipótese de “*spillover*”, o que corrobora a influência entre o trabalho e as restantes dimensões da vida. O trabalho revelou, desta forma, ter um impacto importante na satisfação com a vida, que por sua vez, tem impacto significativo na satisfação profissional (Rain et al., 1991).

A utilização de correlações não nos permite fazer inferências sobre o impacto mútuo, nem estabelecer relações de causalidade, mas os valores revelam que o trabalho tem uma relação moderada-forte na satisfação com a vida. É, por isso, possível que o trabalho seja considerado uma componente central na vida dos indivíduos, e que a importância atribuída ao mesmo possa ser responsável pelo efeito deste na satisfação da vida em geral (Judge & Watanabe, 1993). Quanto ao efeito da satisfação com a vida no trabalho, os investigadores sugerem a presença de efeitos disposicionais, ou, o enviesamento de afetos positivos da vida, na recolha de informações no trabalho (Judge & Watanabe, 1993).

A segunda hipótese foi confirmada, a insegurança laboral está negativamente relacionada com a satisfação profissional; os resultados indicam que indivíduos mais inseguros no trabalho apresentam do mesmo modo menor satisfação profissional. Pelo contrário a terceira hipótese não foi confirmada, a insegurança laboral não apresentou relação com a satisfação com a vida. Os resultados, indicam que trabalhadores inseguros estão associados a menores níveis de satisfação profissional, mas não é por se sentirem inseguros que apresentam uma menor satisfação com a vida. Os resultados vão de encontro à revisão de literatura no que concerne á relação da satisfação profissional, no entanto com a satisfação com a vida tal não se verifica, o que traduz numa surpresa, considerando a influencia do trabalho na satisfação com a vida (Aguilar, Matias, & Fontaine, 2017).

Já a quarta hipótese quanto à insegurança e o bem-estar afetivo dos trabalhadores estarem negativamente relacionados foi comprovada; como esperado os trabalhadores com maiores níveis de insegurança laboral estão associados a níveis mais baixos de bem-estar afetivo. A insegurança apresentou uma relação negativa com os indicadores de bem-estar, exceto a satisfação com a vida. Os resultados estão de acordo com a literatura sobre a insegurança, por ser um dos fatores com consequências negativas no bem-estar dos trabalhadores, pela associação com a perda do trabalho. A insegurança, por ser um acontecimento causador de stress com consequências a nível físico e psicológico, está negativamente associado ao bem-estar dos trabalhadores (Witte, 2005). A perda do trabalho está associada à perda dos valores importantes referidos por Maslow (1943) e Super (1982) para atingir um sentimento de realização e satisfação pessoal. Segundo o modelo de privação latente de Jahoda (1982, como citado em Witte, 1999), a perda do trabalho afeta os recursos económicos; a identidade dos próprios trabalhadores; orientação e estrutura da vida; os contactos sociais e a integração social. A insegurança afeta igual e diretamente as vitaminas do modelo de Warr, e estas, de modo indireto, afetam a satisfação profissional e o bem-estar afetivo. A insegurança pressupõe similarmemente a imprevisibilidade no local de trabalho, diminuindo a clareza do ambiente, tornando-se difícil assumir comportamentos e atitudes expectáveis na organização (Warr, 1994). O teste utilizado para a terceira hipótese não nos permite inferir que a insegurança prediz o bem-estar afetivo, no entanto os estudos propõem que a insegurança tem consequências no bem-estar (Witte, 2005).

A quinta hipótese comprovou que a satisfação profissional medeia a relação entre a insegurança laboral e o bem-estar, mas de modo parcial. A satisfação profissional não esclarece totalmente a relação, havendo assim outro mecanismo que explica o efeito da insegurança. A literatura menciona a influência dos fatores individuais, que tornam claro o efeito dos fatores, como o sexo, as habilitações académicas e o tipo de contrato na insegurança (Witte, 1999; Witte, 2005; Sverke, 2006). Uma das explicações é formulada com base nos traços disposicionais (e.g. neurótico), que estabelecem a base dos afetos, a combinação destas com as características do trabalho e oferecem uma melhor explicação do bem-estar afetivo (Warr, 1994).

Como já foi referido, a insegurança não apresenta uma relação com a satisfação com a vida, uma possível explicação prende-se com o facto de considerarmos o bem-estar afetivo no trabalho como uma variável mais exclusiva do campo do trabalho (Witte, 2005). Apesar da satisfação não estar relacionada com a insegurança laboral, explorámos a hipótese de existirem efeitos de moderação, o que não se verificou. Neste caso a nossa sexta hipótese não foi comprovada, uma vez que não existiu uma mudança significativa da força entre a insegurança e o bem-estar, considerando a satisfação com a vida. Algumas das limitações da nossa investigação prenderam-se com os instrumentos utilizados no questionário. No que diz respeito às questões sociodemográficas, os itens relativos ao tempo de trabalho na organização e tempo de trabalho geral não foram corretamente respondidos por todos os participantes, logo não foi possível recolher todas as respostas, nem proceder às respetivas análises. Não foram realizadas as distinções específicas necessárias para avaliação do tipo de contrato dos participantes, sendo que ao trabalho foi apenas dividido em termos de permanente, temporário e *freelancer*: em estudos futuros esta diferenciação deve ser efetuada com a máxima importância para que a consequente análise seja a mais correta possível, ou seja, será necessário diferenciar os tipos de contrato dos trabalhadores (e.g. contratos a prazo, part-time, de agência entre outros). Ainda no campo das não-diferenciações, no campo das habilitações académicas não nos foi possível diferenciar entre mestrado e doutoramento, nem foi colocada a possibilidade de existência de mais do um tipo e /ou área de formação. As variáveis sociodemográficas não apresentaram, por isso, relação com as variáveis em estudo, logo não foi possível determinar o impacto das características individuais na insegurança. Relativamente ao instrumento de insegurança laboral, no nosso questionário só foi explorada a insegurança quantitativa. A investigação também foi limitada pelas

características e dimensão da amostra que consistiu na sua grande maioria, em população jovem com idades entre os 20 e os 25 anos, com poucos participantes das restantes faixas etárias. Na amostra, a maioria dos trabalhadores tinha habilitações académicas ao nível do ensino superior, o que pode ser visto como uma consequência da acessibilidade da população presente nas redes sociais. Independentemente da justificação, não foi possível aceder a uma parte da população que iria contribuir para uma maior assertividade e utilidade desta investigação.

Deixo a sugestão que em investigações futuras procurem aceder à insegurança numa amostra mais diversificada, de maiores dimensões, considerando uma outra conceptualização das variáveis sociodemográficas apresentadas. As variáveis de controlo não apresentaram relação com a insegurança laboral, exceto o número de anos em que a pessoa trabalha. Dada a população jovem na nossa amostra (20 a 25 anos), é possível que os valores sejam representativos da insegurança desta faixa etária. Indivíduos nesta faixa etária são conhecidos por terem ingressado recentemente no mercado de trabalho, e uma outra análise a esta população poderia contribuir para diferentes descobertas, sobre expetativas futuras.

Investigações futuras poderiam investigar o impacto da insegurança laboral no bem-estar afetivo geral, e observar se o efeito da satisfação com a vida seria mais relevante. Não foi o caso desta investigação, mas no futuro poder-se-ia avaliar as diferenças entre a escala afetiva e cognitiva da insegurança e verificar se há disparidades nas atitudes e reações dos trabalhadores. As investigações deveriam igualmente incluir uma escala quantitativa e uma escala qualitativa da insegurança, considerando as investigações que comprovam a existência de uma maior insatisfação nos termos das condições de trabalho em comparação com o medo de perder o trabalho.

Em suma, nesta investigação explorámos como a insegurança laboral se relaciona com o bem-estar no trabalho, a satisfação profissional e com a vida. O trabalho influencia quase todas as componentes da vida, porque os afetos experienciados nesta dimensão abrangem todas as outras, o que se traduz numa satisfação que se transpõe do trabalho para a vida em geral. Desta forma, podemos concluir que o trabalho não é apenas uma atividade para garantir estabilidade económica, mas também a atividade através da qual conseguimos atingir a autorrealização e utilizar as nossas capacidades e competências para um objetivo maior. A possibilidade de perder o emprego implica a perda de um espectro significativo dos trabalhadores, relacionado com construtos psicológicos como

a identidade e propósito de vida. A perda pode apresentar diferentes níveis consoante os valores, nem todos os indivíduos se sentem realizados no trabalho, todavia, a presente investigação propõe a hipótese de haver consequências em estabelecer uma pobre relação com esta dimensão.

A insegurança deve ser enquadrada segundo as novas definições do trabalho e de carreiras. Atualmente as carreiras são caracterizadas pela mobilidade horizontal entre as empresas e a realização de diferentes projetos. A concentração e investimentos dos indivíduos está na sua formação, de forma a poderem adaptar-se ao novo mercado de trabalho. Isto implica uma mudança na operação da insegurança laboral, a perda de um trabalho ou fim de um projeto é um fenómeno esperado, diminuindo assim as consequências que advêm da perda, especialmente na população jovem. O problema pode estar ao nível das competências que os trabalhadores demonstram e a sua insegurança relacionada com a facilidade em conseguir arranjar trabalho, num meio competitivo. Esta perspetiva implica um maior investimento das organizações na formação dos seus colaboradores, para que estes consigam gerir de forma eficiente a sua carreira.

5. Referências bibliográficas

- Aguiar, J., Matias, M., & Fontaine, A. M. (2017). Desemprego, satisfação com a vida e satisfação conjugal em portugueses e brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 210-217.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barros, R. M., & Moreira, A. S. (2015). Desemprego, autoestima e satisfação com a vida: estudo exploratório realizado em Portugal com beneficiários do Rendimento Social de Inserção. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 146-156.
- Brandão, L. R. A. (2012). *Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Estudo exploratório sobre a importância da idade e dos anos de permanência na organização numa amostra de colaboradores do sector do call center*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Burke, R. J., & Singh, P. (2016). Correlates and consequences of nursing staff job insecurity. *Journal of Health & Human Services Administration*, 39(3), 383-406.
- Bussing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Caetano, A., & Silva, S. C. A. (2011) Bem-estar subjetivo e saúde no trabalho. In M. P. Lopes, P. J. Palma, R. B. Ribeiro & M. P. Cunha (Eds.), *Psicologia Aplicada* (pp. 337-362). R. do Mercado Lisboa: Editora RH.
- Cesário, F. S., & Feijão, A. M. P. (2014). Impacto das perceções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 89-103.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2007). They don't want to be temporaries: Similarities between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 943-959.

- Chambel, M. J. (2016). Psicologia da Saúde Ocupacional: Desenvolvimento e Desafios. In Pactor (Ed.), *Psicologia da Saúde Ocupacional* (pp. 3-18). Lisboa: Pactor.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effects of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71.
- Cuyper, D. N., Witte, D. H., Elst, T. V., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75-85.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 58(2), 87-104.
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205-225.
- D'Abate, C. P. (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human relations*, 58(8), 1009-1032.

- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Ernesto & Chambel (2011). *Manuscript in preparation*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- Esser, I., & Olsen, K. M. (2012). Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443-454.
- Eurofound, (2016). Obtido de: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/european-working-conditions-survey>. Consultado em 2018.
- Eurofound, (2017). Obtido de: <https://www.eurofound.europa.eu/country/portugal>. Consultado em 2018
- Fontinha, A. R. R. (2008). *Contingências do trabalho contingente: contratos psicológicos, atratividade do cliente, insegurança no trabalho e empregabilidade* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade de Lisboa.
- Galinha, I. C., & Ribeiro, J. L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.
- Hipp, L. (2016). Insecure times? Workers' perceived job and labor market security in 23 OECD countries. *Social Science Research*, 60, 1-14.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390.
- Informa D&B (2016). *Estudo Sectores Portugal basic da DBK: Trabalho temporário* (3ªed.). Obtido de: <https://www.informadb.pt/idbweb/estudosdbk/pt/2016/jan-trabalho-temporarios.pdf>. Consultado 2018.
- Isaksson, K., Cuyper, N. D. & Witte, H. D. (2005). Employment contracts and well being among european workers. In N. D. Cuyper, K. Isaksson & H. D. Witte (Eds.), *Employment contracts and well being among european workers* (pp. 1-14). Great Britain: MPG Books Ltd.

- Jonge, J. D., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387-407.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459.
- Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11(3), 251-266.
- Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500.
- Mauno, S., Cheng, T., & Lim, V. (2017). The far-reaching consequences of job insecurity: A review on family-related outcomes. *Marriage & Family Review*, 53(8), 717-743.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.

- Näswall, K., & Witte, D. H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel psychology*, 55(3), 689-719.
- Pascoal, C. S. D. (2014). *Insegurança e bem-estar no trabalho nos trabalhadores temporários de agência: o papel moderador da motivação* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Portodata, (2018). Obtido de: <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+a+tempo+completo+e+parcial+-356>. Consultado em 2018.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human relations*, 44(3), 287-307.
- Rajput, N., & Talan, A. (2017). Antecedents and health consequences of job insecurity among teachers. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(2), 33-41.
- Reichert, A. R., & Tauchmann, H. (2017). Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 187-212.
- Ribeiro, S., Darosci, A., & Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 72-99.
- Serejo, A. R. A. (2012). *Promover a empregabilidade em tempo de insegurança laboral: o papel das práticas de formação no compromisso afetivo* (Dissertação de Mestrado), ISPA-Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Lisboa.
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.

- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology: Na International Review*, 7(3), 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Sweden: Arbetslivsinstitutet.
- Šverko, B. (2001). Life roles and values in international perspective: Super's contribution through the work importance study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 121-130.
- Šverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 28-39.
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *The American journal of psychology*, 126(2), 155-177.
- Teotónio, J. I. F. (2014). *A influência da prática de yoga no bem-estar afetivo e na satisfação com a vida* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84-97.
- Warr, P. (2009). Environmental “Vitamins”, personnel judgments, work values, and happiness. In S. Cartwright, & C. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, (pp.57-81). Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. London: Routledge.

- Watson, B., & Osberg, L. (2018). Job insecurity and mental health in Canada. *Applied Economics*, 50(38), 1-16.
- Way, S. A., Lepak, D. P., Fay, C. H., & Thacker, J. W. (2010). Contingent workers' impact on standard employee withdrawal behaviors: Does what you use them for matter?. *Human Resource Management*, 49(1), 109-138.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Witte, H. D., & Näswall, K. (2003). Objective' vs subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four european countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.